

# AS ORIGENS HISTÓRICAS DO PROCESSO DO TRABALHO E A CONQUISTA DE TRAÇOS DE CIDADANIA

**Jamile Khede Israel**

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, RJ, Brasil  
kijamile@gmail.com

## RESUMO

O presente artigo visa revisitar as origens do direito processual do trabalho, e, por isso, necessariamente as origens do direito do trabalho, buscando lembrar o “início de tudo”. Suas qualidades, inconsistências, características, idiossincrasias. E com isso perceber a evolução para o atual processo do trabalho e órgãos que compõem uma Justiça do Trabalho, evolução esta permeada por aspectos históricos, políticos, sociológicos. Para tanto, abordar-se-á a estrutura da sociedade europeia em idos do século XVIII, suas transformações e “novos” ideais de “liberdade, igualdade e fraternidade” que eclodiam à época, a Revolução Industrial, o surgimento dos primeiros órgãos que nasciam para dar conta das normas sociais, que também nasciam, e dos conflitos que lhes eram subsequentes. Verificar-se-á a entrada dessa “nova legislação social” no Brasil, as impressões que causaram, os órgãos que aqui se instalaram, de modo um pouco mais artificial do que visto no plano exterior, sua evolução, até culminar na Justiça do Trabalho atual, na presente legislação, na seara trabalhista atual. Perpassar-se-á, ainda, pela noção de que os direitos do trabalho e sua tutela pelo Judiciário são entendidos como fatores de dignidade do trabalhador, do homem, que oferece sua mão de obra no mercado e se inclui na sociedade. Homem titular de direitos e deveres, homem, trabalhador, cidadão.

**Palavras-chave:** Processo do trabalho. Direito. Cidadania.

## THE ORIGINS OF HISTORICAL PROCESS WORK AND THE CONQUEST OF CITIZENSHIP OF TRAITS

## ABSTRACT

This article aims to revisit the origins of procedural labor law, and therefore necessarily the origins of labor law, seeking to recall the “beginning of everything.” His qualities, inconsistencies, characteristics, idiosyncrasies. And with that see the evolution to the current work process and organs that make up a Labour Court. Evolution is permeated by historical, political, sociological aspects. To address both will be the structure of European society in the eighteenth century gone, its transformations and “new” ideals of “liberty, equality and fraternity” that erupted at the time, the Industrial Revolution, the emergence of the first organs that were born to account for the standards social,

also born, and conflicts that you were following. The entry of this “new social legislation” in Brazil, the impressions that it caused, the organs that have settled here, a little more artificial than seen on the outer plane, so its evolution will occur, until culminating in the Labor Court current, the current legislation, the current labor metier’s. It will pervade also the notion that labor rights and their protection by the judiciary are understood as the dignity of the worker, the man who offers his labor at the market and is included in society. Man having rights and duties, man, worker, citizen.

**Keywords:** Labour procedure. Law. Citizenship.

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo nos traz uma certeza imperativa: a de que vivemos um momento de mudanças aceleradas e profundas. E, como tais mudanças afetam o mundo social, econômico e político, também o jurídico e suas instituições. Em verdade, há muito o direito é mexido e remexido pelos citados fatores. Se é que não se originou e existe ‘de’ e ‘por’ estes fatores, como melhor dirão os hermenêutas.

Como ramo do direito, é assim que ocorreu com o direito do trabalho e, consequentemente, com o direito processual do trabalho, que lhe é instrumental.<sup>1</sup> Desde seu surgimento, já muito se transformou. Evoluções, retrocessos, que lhe dão características únicas, idiossincrasias. Para compreender sua fase atual, os institutos que hoje se apresentam, as críticas e seus defensores, há de se compreender suas origens e seu processo evolucionário. Porém, não simploriamente, mas carregado dos elementos sociológicos, políticos e econômicos que foram motivando suas transformações, seus passos.

Para falar no surgimento do direito processual do trabalho há de se mencionar o surgimento do próprio direito do trabalho, pois que caminham de mãos dadas, aquele só surge em decorrência deste. Sendo assim, abordar-se-á a estrutura da sociedade europeia em idos do século XVIII, suas transformações e “novos” ideais advindos da Revolução Francesa, de “liberdade, igualdade e fraternidade” que eclodiam à época, da Revolução Industrial e a exploração do operariado, o surgimento dos primeiros órgãos

<sup>1</sup> O direito processual do trabalho, assim como o direito processual em geral, é instrumental em relação ao direito material. Ele se presta a ser uma ponte, um meio, um instrumento à realização do direito material, à recomposição do ordenamento jurídico supostamente violado, pois que não possui um fim em si mesmo, mas o fim contido na sua instrumentalidade.

que nasciam para dar conta das normas sociais, que também nasciam, e dos conflitos que lhes eram subsequentes.

Verificar-se-á a entrada desta “nova legislação social” e seus órgãos no Brasil, em um momento um pouco mais tardio do que visualizado na Europa, e de modo mais artificial também. As impressões que causaram, os órgãos que aqui se instalaram, sua evolução, até culminar na Justiça do Trabalho atual, na presente legislação, na seara trabalhista atual.

Assim o fazendo, formar-se-ão as bases para delimitar pequenos traços, algumas impressões da realidade atual e dos rumos desse ramo do direito marcado pela subsidiariedade<sup>2</sup>, que passa por mudanças<sup>3</sup> e perpassar-se-á pela noção de que os direitos do trabalho e sua tutela pelo Judiciário são entendidos como fatores de dignidade do trabalhador, do homem, que oferece sua mão de obra no mercado e se inclui na sociedade.

## 2 O INÍCIO: AS TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS EUROPEIAS E CONSEQUÊNCIAS

Conforme salienta Alice Monteiro de Barros, o trabalho é dotado de um caráter multidisciplinar, interessando a diversas áreas do conhecimento, como à Teologia, à Filosofia, à Sociologia, à Economia e ao Direito. A autora aduz que:

Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal, constituindo um ato de vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. Em consequência, ele representa um ponto de reflexão singularmente característico pela sua transcendência social. (BARROS, 2006, p. 50-51).

No que toca ao Direito, pode-se dizer que é um ramo muito dinâmico, estando intimamente ligado com a economia. Portanto, mudando-se as condições de determinada economia, mudam também as condições de trabalho, o que influi diretamente nos institutos jurídicos que as tutelam.

<sup>2</sup> Lembre-se o fato das principais normativas relativas ao direito processual do trabalho estarem previstas em um título da CLT (Título X), e em leis esparsas, e a própria CLT, em seu artigo 769, prever a utilização subsidiária de institutos previstos no direito processual comum, em vistas de omissões apresentadas no título, desde que os mesmos não contrariem a ideologia neste ramo perpetrada. (BRASIL, 1943).

<sup>3</sup> Vide a exemplo a Lei 13.015, de 21 de julho de 2014, a alterar a sistemática recursal na esfera trabalhista.

Ao longo da história o trabalho foi visto ora como atividade penosa, ora como desprezível. Com o Renascimento, passaria a adquirir um valor de verdadeira essência humana, pois que o homem passa a prezar a liberdade e a racionalidade.

Sendo assim, passa-se à análise das transformações produtivas visualizadas na Europa que influenciaram significativamente o surgimento e desenvolvimento do ramo laboral.

## 2.1 O trabalho na Idade Moderna

Ao trazermos à tona os idos do século XVIII, lembra-se a ocorrência de uma mudança estrutural do sistema social vigente. Como sustenta Eric Hobsbawn (1977, p. 162 *apud* KOSHIBA, 2000, p. 216), “do ano 1000 a 1800, quando chegou ao fim na Inglaterra a Primeira Revolução Industrial”, houve a lenta transição do feudalismo para o capitalismo. Grandes inovações começaram a ocorrer. Quando se tratava de guerra, era travada para eliminar barreiras mercantis, estando a serviço de interesses empresariais, e não mais a serviço dos grandes senhores feudais. Naquela época, guiado pelo absolutismo monárquico, presenciou-se as Cruzadas, a Expansão Ultramarina e as Grandes Navegações.

A grande transformação para a idade moderna tem seu marco com a Revolução Francesa. Com a Revolução, as corporações de ofício foram suprimidas, pois que incompatíveis com os ideais de liberdade e igualdade do homem, haja vista os abusos cometidos em função de sua característica predominantemente oligárquica, monopolizadora e da inadaptabilidade das superadas formas de produção ali desenvolvidas às novas condições sócio-econômicas.<sup>4</sup>

O liberalismo do século XVIII trouxe a ideia da liberdade individual, consagrando a liberdade para contratações e para o exercício de profissões, artes e ofícios, sedimentando ideais de um Estado liberal, sem intervencionismo econômico, o que restou evidenciado pelo célebre estribilho *laissez faire, laissez passer, laissez aller*. A liberdade comercial passa a ser vital e a “relação entre

<sup>4</sup> Ademais, houve o encarecimento dos produtos das corporações e o real implemento da liberdade de comércio. A Lei Le Chapelier, do ano de 1791, foi derradeira para as corporações porque proibia o seu restabelecimento e, ademais, proibiu qualquer forma de associação ou agrupamento de profissionais, impossibilitando a existência de qualquer órgão entre indivíduos e Estado. Tais fatos surgem no contexto da transição para o capitalismo mercantil.

Estado e sociedade passou, aos poucos, a ser encarada como relação entre poder (Estado) e liberdade (sociedade civil)” (KOSHIBA, 2000, p. 287), e o enfoque foi se alterando em favor desta última. Com o Iluminismo surgem as proposições da tripartição do poder (Executivo, Legislativo e Judiciário) e a teoria de que o poder emana do povo e em seu nome deve ser exercido<sup>5</sup>.

A vontade dos indivíduos passaria a ter força de lei entre as partes, pois que aceitos voluntariamente entre ambos, de sorte a produzir toda a classe de atos jurídicos.<sup>6</sup> Assim sendo, o legislador, coerente com o individualismo da época, coibia a alienação da liberdade e o retorno ao escravismo, na medida em que proibia o trabalho a uma pessoa para a vida toda, ao mesmo tempo em que contribuía decisivamente para o desequilíbrio de forças entre empregador e empregado, pois que, em favor dos interesses do empregador, valorizava sua palavra no que concerne aos pagamentos e se mantinha longe de regular tais relações (BARROS, 2006, p. 58).

## 2.2 O capitalismo e a Revolução Industrial

Consolidado o capitalismo, a economia passa a ser controlada pelo mercado, o lucro passa a ser o objetivo primário. Surgem os mercados nacionais, em contraposição aos antigos mercados regionais, e há o fortalecimento da classe mercantil (burguesia), ao mesmo tempo em que se expande a classe operária, com a mercantilização do trabalho humano, singularidade do capitalismo:

De fato, o capitalismo só existe quando ocorre a mercantilização da força de trabalho, isto é, quando o capital penetra e domina a produção, passando a comandá-la. Esse capital, entretanto, difere do mercantil porque se destina a comprar força de trabalho no mercado para empregá-la na produção, em vez de simplesmente se destinar a comprar e vender objetos. (KOSHIBA, 2000, 295).

<sup>5</sup> Teoria que, diga-se de passagem, encontra estribo atualmente no corpo da atual Constituição Federal, no parágrafo único de seu artigo primeiro (BRASIL, 1988).

<sup>6</sup> Tanto é assim que o Código de Napoleão, do ano de 1804, estabeleceu a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas, estruturou as bases da organização do trabalho no âmbito do Direito Civil, além de regular o “contrato de trabalho” como uma modalidade de locação de serviços. Neste diapasão, Alice Monteiro de Barros nos expõe que o Código Napoleônico possuía apenas dois artigos tratando sobre a locação de serviços, estabelecendo em um que o trabalhador só podia se obrigar por determinado tempo ou para determinada obra, e em outro, que o empregador merecia crédito pelos salários pagos anualmente.

Pela leitura do excerto podemos identificar a crucial mudança ocorrida, o trabalho transformara-se em emprego, na medida em que há a separação artificial entre trabalho e força de trabalho. A mercantilização da força de trabalho, que encontra seus primórdios na Idade Média, agora, com a Revolução Industrial, atinge seu auge, e é exteriorizada pelo pagamento do salário em troca do serviço prestado. O trabalho passa a ser considerado mercadoria, e fica sujeito à regulação do mercado, que acarreta sua estabilização no que concerne ao preço em um mínimo quase inferior à subsistência.

A Revolução Industrial Inglesa foi possibilitada pelo desenvolvimento de equipamentos industriais têxteis e de metalurgia, dentre eles a máquina a vapor, a máquina de fiar e o tear mecânico. Como se não bastasse o desemprego excessivo, diante das novas técnicas empregadas, os que trabalhavam nas fábricas o faziam sendo obrigados a se submeter a péssimas condições de higiene e a jornadas de trabalho por deveras extensas, chegando a dezoito horas por dia.<sup>7</sup>

A essa época, mulheres e crianças passam a ser exploradas nas fábricas, pois que, denominadas “meias-forças dóceis”, percebiam salários muitos inferiores e trabalhavam uma quantidade muito maior de horas. Chegava-se ao absurdo de encontrar crianças de oito, nove anos trabalhando nas fábricas em condições adversas e insalubres, além de serem obrigadas a caminhar longas distâncias até chegarem às fábricas e a se sujeitar ao pouquíssimo alimento que ingeriam diariamente, o que ocasionou, por óbvio, a morte de muitas crianças.<sup>8</sup>

As fábricas típicas da época, como as de carvão, sujeitavam o trabalhador a variados acidentes de trabalho, pois eram ambientes altamente propícios à ocorrência de incêndios, intoxicação, desmoronamentos, dentre outros, bem como também os sujeitavam a inúmeras doenças, como tuberculose e pneumonia, provocadas pelo ambiente sujo e úmido.

Neste contexto de péssimas e desumanas condições de trabalho, surge a organização dos trabalhadores que reivindicam melhores salários, redução

<sup>7</sup> Saliente-se que se chegava a firmar contratos verbais estabelecendo a duração do trabalho até quando o trabalhador conseguisse prestar os serviços, e lhes eram impostas pesadas multas que chegavam a ser superiores ao salário que recebiam.

<sup>8</sup> Estudo de um médico inglês relata que chegaram a encontrar uma criança de três anos de idade em uma das fábricas, o que, como mencionado, levou ao extermínio de muitas crianças que, normalmente já não possuem condições físicas e biológicas de trabalharem com tal pesado labor, muito menos em condições insalubres e mal alimentadas. O fato demonstra o absurdo e a desumanidade permitida à época (BARROS, 2006, p. 60; MARTINS, 2005, p. 40).

das jornadas, melhoria das condições de trabalho e a não exploração de mulheres e crianças.

Nota-se que o dono das fábricas, assim, o empregador, era também o detentor dos meios de produção, possuindo todo o poder de mando aos trabalhadores, que viria a ser entendido, com a positivação do Direito do Trabalho, como poder direção. Os trabalhadores individualmente não possuíam poder de barganha, encontrando-se inteiramente ao alvedrio dos donos das fábricas, haja vista que não detinham os meios de produção, poder econômico ou sequer meio de diálogo para com o empregador. Nítida se afigura, portanto, a desigualdade entre o empregador e os trabalhadores.

Surgem, então, diversos pensadores, suscitando nos trabalhadores “consciência coletiva e sua extraordinária força”. Neste ponto estão incluídos Marx, e o princípio da depauperação progressiva do proletariado, e a doutrina social da Igreja, por meio da famosa Encíclica *Rerum Novarum* (BARROS, 2006, p. 60). Os trabalhadores começam a ganhar força coletiva e consciência de sua situação social.

Após muita pressão dos trabalhadores e a crise estrutural que se instalara, o Estado viu-se obrigado a passar de uma condição abstencionista, de mero observador das relações entre capital e trabalho, para intervencionista, uma vez que foi obrigado a tomar um papel ativo de mediação nas relações de trabalho para conseguir controlar os grandes conflitos sociais que se instalaram, surgindo a necessidade de criação de um ordenamento jurídico mais equilibrado. Desta forma, o intervencionismo estatal teria como causas originárias, nas palavras de Alice Monteiro de Barros, “no aparecimento das massas, no surgimento de uma consciência coletiva e de um sentimento de solidariedade” (BARROS, 2006, p. 61).

É, então, que o trabalhador começa a receber proteção jurídica e econômica, passando a existir leis que o tutelem, garantindo-lhe condições mínimas de trabalho, pois, como afirma Galart Folch, citado por Sergio P. Martins, “deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica” (FOLCH *apud* MARTINS, 2005, p. 40). Note-se que, inicialmente, a tutela do Estado era para com a ordem pública, não interferindo nas relações privadas, que ficava à mercê da lei da oferta e da procura e da exploração do homem pelo próprio homem, pois como havia uma imensidão

de trabalhadores, e uma necessidade e procura por eles muito menor, aqueles aceitavam péssimas condições de trabalho, com jornadas de até quinze horas por dia, salários ínfimos, sem descanso ou férias (MARTINS, 2005, p. 41).

O final do século XIX e início do século XX evidencia uma Segunda Revolução Industrial, marcada pelo uso do aço e de novas fontes de energia, como a eletricidade e o petróleo. Há a introdução de uma nova técnica de produção, qual seja, a linha de montagem, com a implantação de um sistema produtivo designado pelo nome de seus criadores, Henry Ford e Taylor. Surgem potências industriais com poder de monopolizar segmentos inteiros do mercado. É o advento do que alguns autores chamam de capitalismo monopolista, com o surgimento de grandes estruturas fabris.

O fordismo se caracteriza pela produção de massa e padronizada nas fábricas. Com o advento da Revolução Industrial e a intensificação do operariado trabalhando nas fábricas, intensifica-se também o modo de produção capitalista e a sua busca incessante pelo lucro, exigindo uma padronização do modo do trabalho.

Assim, no início do século XX, Henry Ford introduz em suas fábricas a hierarquia e divisão do trabalho, adotando a ideologia da verticalização da produção e da maior produção em menor tempo. Assim, o trabalhador não necessitava de grande especialização, na medida em que ficava adstrito à feitura de uma única atividade em toda a linha de produção, repetindo-a inúmeras vezes.<sup>9</sup>

Antes de Ford implantar o sistema em suas fábricas, Frederick Taylor já sistematizara certos elementos da organização “científica” do trabalho, pela qual devia haver separação entre o trabalho intelectual e manual. Desta forma, incorporou ao sistema produtivo as esteiras, na qual o trabalhador ficava parado e o trabalho, repetitivo e contínuo, lhe chegava às mãos. Como consequência, em função da grande quantidade de estoques, surgira o consumo de massa, pois fabricavam produtos homogeneizados, de qualidade padronizada e com preços relativamente baixos.

Reivindicava-se por melhores condições de trabalho e de salários, mas não só isso, a maior participação do operariado na organização da produção, ou seja, o controle social desta. Tal necessidade de humanização que acarretou

<sup>9</sup> Clássico protesto contra esta repetição mecânica de tarefas encontra-se no célebre filme de Charles Chaplin, Tempos Modernos, que em um de seus discursos expõe: “a máquina que produz em grande escala tem provocado escassez. Mais do que máquinas precisamos de humanidade, mais do que inteligência precisamos de afeição e doçura” (COELHO; SOARES, 2001, p. 203).



tais pleitos trabalhistas veio por possibilitar a criação de normas trabalhistas, a sua constitucionalização e a consequente institucionalização delas em uma disciplina jurídica especializada - o Direito do Trabalho.

Com isso, a forma de manifestação do operariado torna-se mais forte. Surgem as organizações profissionais e os sindicatos. A legislação laboral aparecerá, então, em quase todos os Estados, possuindo, inicialmente, um viés mais humanitário, preocupando-se com garantias aos menores, às mulheres, aos aprendizes e aos acidentados. Possui uma característica de tentar dar civilidade à relação advinda do poder econômico e político da época. Tal legislação se inicia no século XIX, na Europa, posto uma necessidade cogente de o Estado tomar o pulso da situação, frente a todo o quadro histórico-cultural apresentado, criando normas imperativas, insuscetíveis de renúncia volitiva pelas partes.

Desta forma, passa-se à análise de alguns dos marcos mais relevantes para a consolidação do especial e emergente ramo jurídico, o Direito do Trabalho.

### 2.3 Breves considerações sobre a consolidação do direito do trabalho no mundo

O que se pretende neste tópico é a elaboração de uma periodização de alguns dos marcos mais relevantes na formação e evolução do Direito do Trabalho no mundo, pois, em seguida, serão abordados os marcos característicos deste ramo jurídico no Brasil. Para a conceituação dos marcos mais importantes no que concerne à consolidação do Direito do Trabalho ao redor do mundo, Maurício Godinho Delgado elucida que há uma tentativa de periodização abrangente e sistemática.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Para Alice Monteiro de Barros (2006), pautada na tipologia estabelecida pelos autores espanhóis Martin L. Granizo e M. Gonzalez Rothvoss, haveria quatro fases principais. As quais seriam a primeira fase de *Formação* (1802-1848), na qual são vistas normas de caráter tutelar principalmente para as mulheres e crianças, bem como erige na Inglaterra a primeira lei que traduz a característica tutelar do instituto jurídico em apreço, intitulada *Moral and Health Act*. Posteriormente, a fase de *Intensificação* (1848-1890), possuindo como marcos o Manifesto Comunista e a primeira forma de seguro social na Alemanha, em 1883. Em seguida, haveria a *Consolidação* (1890-1919), fase que possui como marco a Conferência de Berlim, em 1891, e a Encíclica *Rerum Novarum*, de cunho sociológico e filosófico, sendo contra os excessos do comunismo, socialismo e capitalismo. Lança mão da ideologia de que o trabalho atrela-se diretamente à honra, estando ligado à dignidade da pessoa humana, a propriedade deve ser exercida por meio de sua função social, o salário deve ser suficiente para manter o trabalhador e sua família, o descanso deve permitir-lhe recobrar as forças e proceder com os serviços religiosos, as meia-forças não devem ser exploradas, e o Estado deve agir em defesa de quem se encontra desprotegido, em desvantagem. Sua ideologia é permeada pela doutrina social-igreja, de cunho humanista. A quarta fase, então, seria a da *Autonomia* (1919 aos nossos dias), possuindo como marcos a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1919, ano também em que o Tratado de Versalhes desempenha importante papel ao estabelecer normas protetivas aos trabalhadores, e no qual se começa, na Europa, a constitucionalização do Direito do Trabalho com a Constituição alemã de Weimar.

Para o autor, a primeira fase seria a de *Manifestações Incipientes*. Neste momento vale destacar o Peel's Act, de 1802, diploma legal inglês que visava diminuir a exploração contra mulheres e menores. Ainda não se pode falar em um ramo jurídico especializado, visto que as leis trabalhistas encontravam-se esparsas e as manifestações operárias estavam permeadas por ideais utópicos, incapazes de transformar a política da época (DELGADO, 2006, p. 94).

A segunda fase caracteriza-se pela *Sistematização e Consolidação*, estendendo-se de 1848 até 1919, possuindo como marcos o Manifesto Comunista, o movimento cartista e a revolução na França, ambos de 1848, quando os operários, agindo coletivamente, conseguem transformar em preceito jurídico suas reivindicações práticas, do dia a dia de trabalho. Nesta última revolução, vale mencionar, fora instaurada a liberdade de associação. É neste ano também que se publica o Manifesto Comunista de Marx e Engels, imbuído de um pensamento socialista, ainda que utópico, mas que tornou possível e efetiva a audiência pelo empresariado dos anseios da classe trabalhadora e de seus interesses coletivos. Em 1919 foi criada a OIT. Nos anos posteriores, até a 1ª Guerra Mundial, houve avanços e retrocessos advindos das ações dos movimentos sociais e sindicais e do Estado, burilando um ramo jurídico pautado por disposições tanto de uma parte quanto da outra.

A terceira fase é de *Institucionalização do Direito do Trabalho*, indo de 1919 a 1979, e seus marcos principais estão no ano de 1919, com o advento do Constitucionalismo social, após o fim da 1ª Guerra Mundial, e, consequentemente, com as Constituições de Weimar (1919) e Mexicana (1917), bem como, por meio do Tratado de Versalhes, pela criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Vale citar também a Carta Del Lavoro italiana, de 1927, baseada em um sistema corporativista-fascista, a qual influencia de forma crucial a legislação brasileira. Assim, elucidando melhor o que seria tal sistema corporativista:

O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Surge o corporativismo na metade do século XIX com o fim de organizar interesses divergentes da Revolução Industrial. O Estado interferia nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade.

Nada escapava à vigilância do Estado, nem ao seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses particulares. (MARTINS, 2005, p. 42).

E acrescenta que as diretrizes básicas seriam o nacionalismo, necessidade de organização, pacificação social e harmonia entre o capital e o trabalho.

O grande marco do século XX foram, nas palavras de Godinho Delgado, as Constituições passarem a incorporar normas trabalhistas, constitucionalizando o direito trabalhista, em meio à hegemonia do Estado de Bem-Estar Social. As Constituições pós-1945 incorporariam também “diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser que labora empregaticamente para outrem”, além de princípios nitidamente laborativos (DELGADO, 2006, p. 97). Cite-se como marco também a Declaração Universal dos Direitos do Homem, do ano de 1948.

Paralelamente ao surgimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho, visualiza-se o surgimento de órgãos que vão sendo criados para dar conta dos conflitos de interesse que surgem especificamente nesta seara, a laboral, os quais surgem imbuídos, sobretudo, de duas principais características, a conciliação e a natureza paritária.

## 2.4 Os primeiros órgãos e o direito processual do trabalho

A origem do Direito Processual do Trabalho não é fácil de precisar, pois acaba se confundindo com a própria jurisdição trabalhista. Está vinculada aos métodos de solução de conflitos trabalhistas.<sup>11</sup> Como é instrumental ao direito do trabalho, só aparece com o aparecimento daquele. Portanto, ambos aparecem conseqüentemente ao regime assalariado implantado com a Revolução Industrial; com as movimentações dos obreiros, o Estado normatizou relações de direito material e em seguida buscou fórmulas de solução ordenada dos interesses em choque, saindo da autotutela para o mais moderado da autocomposição, nascendo as primeiras normas de conciliação, a partir da negociação direta entre os atores sociais.

<sup>11</sup> Notadamente, autodefesa, autocomposição e heterocomposição. Para mais informações sobre, ver (LEITE, 2008).

As primeiras normas processuais foram inspiradas nos *Conseils de Prud'Hommes*, da França (1806), que eram compostos por homens prudentes, versados em algo e com capacidade para julgar semelhantes. Inicialmente os Conselhos tinham função extrajudicial, passando posteriormente à judicial, para resolver as questões acerca dos conflitos nas indústrias e no comércio.

Outro sistema semelhante ao francês foi o italiano, a partir de 1800, com representação paritária dos *Probiviri*. O corporativismo italiano foi se ampliando a partir de 1926, chegando à Carta de Trabalho de 1927, que instituiu uma magistratura do trabalho com órgão central estatal encarregado de regular as controvérsias trabalhistas. A magistratura especial do trabalho, a partir de 1928, foi abolida por lei, que passou as atribuições para a magistratura ordinária. Aquela havia sido importante, pois além de representar a intervenção do Estado na ordem econômica e trabalhista, decidia os litígios com técnica e equidade.

Na Alemanha houve a presença dos Tribunais Industriais, desde 1808, com presidente nomeado por autoridades administrativas locais. A conciliação desempenhava importante papel e as decisões tinham força obrigatória entre as partes. Nos conflitos coletivos, os Tribunais atuavam prioritariamente como órgãos de conciliação. Com a Carta do Trabalho do III Reich, e uma lei de 1934, foram criados os Tribunais do Trabalho, com estrutura semelhante à nossa Justiça Trabalhista, com Tribunais do Trabalho de primeira instância, de Apelação e do Reich. Além dos juízes togados havia os juízes benévols (classistas), representantes dos empregados e dos empregadores (estrutura semelhante ao que se veria no Brasil com as Juntas de Conciliação e Julgamento).

Após perpassar pelos principais marcos históricos que permitiram a consolidação e evolução do ramo jurídico laboral redor do mundo, passemos à análise de como essa consolidação se desenvolve no Brasil, haja vista as suas peculiaridades.

### 3 O BRASIL E O DESENVOLVIMENTO DA SEARA TRABALHISTA

No que tange à chegada e desenvolvimento da legislação social no Brasil, ao versar sobre a história do sistema jurídico laboral no país, não se pode olvidar das peculiaridades que envolvem o tema. Assim, por exemplo, há que

se rememorar que o sistema econômico se baseou em um sistema tipicamente agrário e escravocrata, uma das razões que fez o desencadeamento das fases históricas não ocorrer exatamente no mesmo momento em que ocorria no resto do mundo.

Inicialmente, como marco jurídico regulatório, cite-se a Constituição de 1824, a qual proibiu as Corporações de Ofício no Brasil, mesmo sem termos vivenciado tal sistema produtivo, em uma sociedade que tinha na escravidão a sua força central de trabalho. Posteriormente, presencia-se a transição para o fim do escravismo. Assim, em meados de 1871, há a lei do Ventre Livre, concedendo liberdade aos filhos que nascessem dos escravos, para, então, em 1888, ser assinada a Lei Áurea abolindo a escravatura. Obviamente, não houve uma transição imediata, mas o terreno estava sendo preparado para o novo modelo econômico e social que estava por vir.

Conforme salienta Mauricio Godinho Delgado, em um país com características coloniais, eminentemente agrícola e lastreado na estrutura econômica do escravismo, somente a partir desse momento de abolição da escravatura que podemos falar sobre significativa formação e consolidação histórica de Direito do Trabalho no Brasil, quando se consolidam as “premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justrabalhista, a relação de emprego” (DELGADO, 2006, p. 105). Não significa, com isso, dizer que antes não pudesse ter no país qualquer relação de emprego ou experiência de indústria, mas sim que não era sólida o suficiente para viabilizar um novo modelo socioeconômico.

No início do século XX, os dois centros urbanos que apresentavam um maior desenvolvimento da relação empregatícia eram Rio de Janeiro e São Paulo, não existindo uma dinâmica legislativa contínua por parte do Estado, em face da sua então concepção liberal, não intervencionista. Com o advento da Primeira Guerra Mundial, a consequente criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como, a presença cada vez maior de imigrantes no Brasil, que se organizavam em movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salário, tornou-se patente a criação de normas trabalhistas.

Com a Revolução de 1930, é criado o Ministério do Trabalho, e com o início do desenvolvimento da legislação social, a Constituição de 1934 incorpora

o Direito do Trabalho no constitucionalismo, por influência do capitalismo social, que há algum tempo já vinha sendo sentido na Europa e nos países centrais.

Vargas, com a Carta de 1937, inicia uma fase intervencionista e corporativista, tendo por inspiração a *Carta Del Lavoro* italiana, do ano de 1927. Ao mesmo tempo em que concedeu direitos e garantias aos operários, como jamais havia se visto antes, utilizou-se de uma forma de centralizar o controle em suas mãos, criando um mecanismo que visava evitar ao máximo, para não dizer inviabilizar, o conflito de interesses entre empregados e empregadores.<sup>12</sup>

Sergio Pinto Martins menciona que Oliveira Viana<sup>13</sup>, inspirador da legislação trabalhista da época, aduzia que “o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da intervenção do Estado para regular tais situações” (MARTINS, 2005, p. 44).

Em 1943, com o objetivo de reunir leis esparsas que existiam sobre a matéria trabalhista, foi editado o Decreto-Lei 5.452, em 1º de maio, criando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).<sup>14</sup> Sobre tal processo histórico, Mauricio Godinho Delgado conclui que:

Construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo just trabalhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sociojurídico ainda sem estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 30), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo. (DELGADO, 2006, p. 113).

<sup>12</sup> Isto se deu na medida em que criou o sindicato oficial, único, vinculado ao Estado, ao qual o trabalhador era obrigado a se filiar, bem como exercia total poder de mando para com o Ministério do Trabalho. Assim, buscou centralizar o poder nas mãos do Estado, que intervém para resolver todas as questões trabalhistas.

<sup>13</sup> Oliveira Viana foi um dos principais ideólogos da Era Vargas, o qual estruturou a Justiça do Trabalho no Brasil. Além do modelo de sindicato único atrelado ao Estado, defendia que a Justiça do Trabalho fosse dotada de poder normativo.

<sup>14</sup> Para parcela da doutrina a CLT possui natureza de Consolidação por não criar direito novo, mas apenas sistematizar o já existente. Todavia, para outra parcela da doutrina, é Consolidação porque foi editada por meio de decreto, por questões de política da época, mas como cria direito novo, possui natureza de Código. Ver: (BRASIL, 1943).

Cabe lembrar que a evolução política brasileira não permitiu que o direito do trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, nas quais se maturassem propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil. Presenciou-se, em verdade, um direcionamento dos poderes vigentes de então, que se utilizaram de tal imersão a favor do corporativismo vigente à época.

A Constituição de 1946 romperia com parte desta estrutura corporativista, considerada uma constituição de caráter democrático. Diacronicamente, a Constituição de 1967, em pleno regime militar, manteve parte dos direitos trabalhistas assegurados naquela.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), o Direito do Trabalho e os Direitos Sociais se inserem dentre as Garantias Fundamentais, deslocando-se do capítulo da ordem econômica e social, como nas constituições anteriores. Previsto, atualmente, nos artigos 7º a 11º, os direitos dos trabalhadores retratam o novo caráter da nova Carta Magna, como observa Godinho Delgado:

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo jurídico do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigorante, parece claro que a nova Carta teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho. Já em seu Preâmbulo, a Constituição fala em exercício de direitos sociais e individuais, fazendo menção a uma ‘sociedade pluralista’ e defende a solução pacífica dos conflitos. Nos Princípios Fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos. (DELGADO, 2006, p. 123).

Da Constituição de 1988 até os nossos dias passamos por momentos contraditórios, pois que vivenciamos, quase que ao mesmo tempo, a democratização e a desarticulação do ramo justralhista, fruto das transformações políticas e ideológicas do final do século XX (DELGADO, 2006).

No Brasil só se pode começar a falar mais especificamente em órgãos criados para dar conta dos conflitos de ordem trabalhista a partir dos idos de 1900, quando criadas as bases para tanto. Como já mencionado, a transição para uma sociedade não mais escravocrata, a vinda dos imigrantes carreados dos

ideais revolucionários vistos na Europa, a passagem para uma sociedade “livre”, ainda que sob a égide de uma Constituição ultraliberal, país de economia rural e mentalidade civilista. Assim, ao criar órgãos para dar conta de tais conflitos, surge a necessidade de criar procedimento próprio que fosse observado, fazendo surgir o processo do trabalho. Assim é que, por aqui, a história do direito processual do trabalho se confunde com a própria história da Justiça do Trabalho.

Octacílio Paula Silva, na mesma linha do que faz Amauri Mascaro Nascimento, divide tal histórico em três fases, chamados de períodos de institucionalização, caracterizados por uma feição administrativista na solução dos conflitos trabalhistas.

De forma didática, a primeira fase seria considerada como de “*Tentativas Isoladas*”, tendo sido considerada civilista, haja vista a sociedade eminentemente rural e com mentalidade individualista à época, ainda não preparada para receber legislação de cunho social e modernizadora. Cabe lembrar que as relações de trabalho eram regidas pelas leis civis e comerciais, logo, os conflitos, quando judicializados, acabavam por ser resolvidos perante a Justiça Comum. Nessa fase surgem os primeiros órgãos, ainda incipientes e pontuais.

São marcos consideráveis desta fase os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (Lei 1.637, de 1907), o Patronato Agrícola de São Paulo (Lei 1.299, de 1911) e o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto nº 16.027, de 1923). Não se pode deixar de citar o primeiro projeto de Código do Trabalho, do ano de 1917.

No que concerne aos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, instituídos pela lei 1637 de 1907, verificava-se a conciliação e arbitragem facultativas. Os processos de conciliação se pautavam por regimento interno do próprio Conselho e a arbitragem pelo direito comum.

O Conselho Nacional do Trabalho, instituído pelo decreto 16.027 de 1923, aparecia como órgão consultivo dos poderes públicos nas áreas trabalhistas e previdenciárias. Possuía competência administrativa, consultiva e deliberativa, só em 1934 adquirindo feições jurisdicionais. Começava a surgir como órgão de segunda instância, mas sofria concorrência do ministro do trabalho, que possuía algumas funções de natureza judicante, como avocar processos às Juntas de Conciliação e Julgamento e dirimir conflitos coletivos não conciliados



pelas Comissões Mistas. Era, entretanto, considerado órgão de cúpula, sendo precursor do atual Tribunal Superior do Trabalho (TST) (SILVA, 2002, p. 38).

Uma segunda fase seria denominada “*Implantação*”, pois que se coaduna com o período de implantação da legislação trabalhista, o que traria, como consequência natural, o aparecimento da jurisdição especial. Incentivaram de modo crucial o desenvolvimento desta fase um evento externo, qual seja uma Europa recém-saída da primeira Guerra Mundial, e as novas ideias sociais daí advindas, como as socialistas, os movimentos operários, notícias de um novo ramo do direito, e um evento interno, caracterizado pelos movimentos revolucionários de idealistas civis e jovens militares, os quais desaguaram na Revolução de 30 que, instalando o Governo Provisório, cuidou de modernizar a legislação, incluindo uma legislação laboral no nível das europeias (SILVA, 2002, p. 36).

Para dar conta de tal modernização, ainda em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a nomeação de Lindolfo Collor como seu ministro, que “cercou-se de [...] comprometidos com a causa social, tais como Joaquim Pimenta, Evaristo Moraes, [...] e Oliveira Viana” (SILVA, 2002, p. 36). Esta equipe foi incansável até a promulgação da Constituição de 1934, que realizou uma nova estruturação legal para o direito laboral, afastando-se das ideias puramente liberais, ingressando no novo modelo social democrático inspirado na Constituição do México de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919.

Surgem, então, os primeiros órgãos jurisdicionais do trabalho, de natureza meramente administrativa, com poderes reduzidos, mas que começam a ganhar uma maior estruturação, diferentemente da fase anterior. Citem-se a Comissão Mista de Conciliação (Decreto 21.396 de 1932), as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto 22.132, de 1932) e os Conselhos Regionais do Trabalho (decreto-lei 1.237, de 1937 e respectivo regulamento- Decreto 6.596, de 1940).

A Comissão Mista de Conciliação, instituída pelo decreto 21.396 de 1932, tinha a função de dirimir dissídios coletivos, sendo de cunho meramente conciliatório. Eram comissões paritárias, tendo aparecido em decorrência do então surgimento das convenções coletivas. Apesar disso, pode-se dizer que foram de certa forma artificiais, pois eram raros os conflitos coletivos (SILVA, 2002, p. 37).

As Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto 22.132/32) tiveram o mérito de inaugurar o modelo básico da jurisdição trabalhista brasileira, qual seja, colegiado tripartite, representação paritária, denominação primitiva e procedimento especial<sup>15</sup>, e possuíam competência para apreciar dissídios individuais. Com o advento da sindicalização, só o trabalhador sindicalizado poderia reclamar perante as Juntas, e as execuções de sentença eram realizadas na Justiça Comum, que tinha inclusive competência para modificar o julgado. Com a organização da Justiça do Trabalho, em 1941, as Juntas adquiriram o poder de executar suas próprias decisões e passou a não mais haver discriminação entre trabalhador sindicalizado ou não (SILVA, 2002, p. 37-38).

Os Conselhos Regionais do Trabalho tinham formação paritária,<sup>16</sup> eram sediados nas principais capitais do país, possuindo jurisdição em mais de um estado da federação, tendo sido os precursores dos atuais Tribunais Regionais do Trabalho (SILVA, 2002, p. 39).

A terceira fase seria a de “Consolidação”. Dentre os diversos marcos importantes visualizados nesta fase, um deles é o fato de a Justiça do Trabalho ter surgido como organismo autônomo em 1º de maio de 1941, decorrente do Decreto-Lei 1.237 de 1939, ficando instituída com poderes próprios, embora seus órgãos não tivessem garantia da magistratura.

Outro marco crucial fora a CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que mantém sua estrutura original até hoje. Apesar das falhas, apresentou importante marco na evolução da legislação laboral. Mesmo retalhada, permanece como texto básico até os dias atuais e a partir de seu advento a produção doutrinária brasileira aumentou consideravelmente (SILVA, 2002, p. 40-41).

Ainda que pese a Justiça do Trabalho ter surgido como órgão autônomo em 1941, é só nos idos de 1946, pelo Decreto 9.797, de setembro de 1946, que

<sup>15</sup> Algumas das características aqui citadas foram se transformando ao longo dos anos, tendo algumas delas dado lugar a outros institutos, como é o caso da representação paritária em primeiro grau que, com a extinção das Juntas de Conciliação e Julgamento por meio da Emenda Constitucional n.24/99, fez desaparecer a figura dos juízes classistas, dando lugar aos juízes do trabalho, ingressos por concurso público. Vide art.111, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

<sup>16</sup> A formação paritária era caracterizada pelo fato de a composição do órgão julgador ser formado pela participação não só do juiz togado, mas de um representante do empregador e outro do trabalhador, os juízes classistas. Vide art. 647, da CLT (BRASIL, 1943).

passa a fazer parte do Judiciário brasileiro. A Constituição de 1946 insere, então, a Justiça do Trabalho no rol de órgãos do Poder Judiciário.<sup>17</sup>

A Constituição de 1967 admitiu a prerrogativa do recurso constitucional para o Supremo Tribunal Federal de decisão do Tribunal Superior do Trabalho, tendo sido seguida pela Emenda Constitucional n.69. A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), marco da democracia brasileira, ampliou o rol de direitos sociais e manteve a estrutura dos tribunais formados até então. A Justiça do Trabalho manteve até 1999 as linhas delineadas nas décadas de 30 e 40, com as Juntas de Conciliação e Julgamento, extintas no citado ano, devido à EC 24/99 (SILVA, 2002, p. 41).

#### 4 O PROCESSO DO TRABALHO HOJE E SUAS PERSPECTIVAS

Para Mauricio Godinho Delgado, além das três fases já delineadas, haveria uma quarta fase, correspondente à “Crise e Transição do Direito do Trabalho”, que se inicia no final do século XX e prossegue até os dias atuais. Nesta fase impera o neoliberalismo, baseado na liberdade de contratação regulada pelo mercado (embora seja sabido que o empregado necessite de proteção). Vivenciou-se uma grande crise econômica, a crise do petróleo, não encontrando resposta eficaz por parte das forças políticas, o que gerou concorrência e desemprego. Ademais, surge um processo de renovação tecnológica, capitaneado pela microinformática e pela robótica, fazendo desaparecer mais postos de trabalho, bem como criar a ilusão de uma sociedade sem trabalho.

A Globalização se apresenta com força total estreitando distâncias e relativizando as barreiras de tempo e espaço, extremando as competições capitalistas em nível global, desconstituindo o pensamento de estado de bem-estar social de outrora. Neste momento, surgem, em resposta a tais mudanças, formas de prestação laborativa estranhas ao tradicional sistema empregatício, como o teletrabalho e o home-office, além da acentuação da terceirização. Ou seja, tendências flexibilizadoras a se coadunar aos novos moldes. Consequentemente, há a necessidade de se pensar uma reestruturação dos moldes e modelos tradicionais de

<sup>17</sup> A composição da Justiça do Trabalho era Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do trabalho e, até 1999, Juntas de Conciliação e Julgamento, após, passando o primeiro grau a ser composto pelos juizes do trabalho. Previsão do art. 111, CR/88.

gestão empresarial, bem como das normas justralhistas que deles se originaram, passando por um estágio de flexibilização. Para Godinho Delgado:

Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil, incluído), porém, sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhistas, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico. (DELGADO, 2006, p. 98).

Assim é que na fase contemporânea presencia-se a multiplicação de conflitos trabalhistas. Nas palavras de Marcio Túlio Viana,

A grande afluência de ações à Justiça do Trabalho (mais de 3 milhões/ano) parece indicar que os trabalhadores nada temem. No entanto, revela apenas o alto grau de violação da lei, na medida em que representa, provavelmente, um percentual pequeno, face ao universo das demandas possíveis. Em outras palavras, há um número maior ainda de lesados que já não se arriscam a demandar sequer depois de perder o emprego, com medo de 'listas negras'. (VIANA, 2013, p. 663-664).

Outro fator de destaque é a cara celeridade, haja vista o cunho alimentar de diversas demandas trabalhistas, que se torna cada dia mais difícil de efetivar-se. Além da celeridade, a eficácia da sentença trabalhista também é colocada em xeque. Ou seja, a quantidade de demandas é enorme, a de execuções trabalhistas, por consequência, também. Entretanto, a quantidade de execuções frustradas, de mal pagadores, também é gritante na Justiça do Trabalho, dificultando a efetividade da tutela jurisdicional, ou seja, da efetivação do direito material pretendido.

Para Marcio Túlio Viana:

Vivendo, como vivemos, num país de profundas desigualdades, é muito tênue a linha entre a inclusão social e a miséria absoluta; e é por isso que a legislação protetora pode encontrar tantos e tão ardorosos defensores, mesmo num contexto desfavorável à classe trabalhadora.

É a percepção dessa nova 'questão social' – bem mais grave entre nós do que nos países centrais – que faz com que as bases sindicais questionem suas cúpulas, fiscais do trabalho às vezes 'fiscalizem' o próprio Governo, magistrados se tornem verdadeiros políticos e políticos se vejam na condição de réus. E é também todo esse

húmus que poderá nos ajudar a defender e ao mesmo tempo reconstruir a nossa boa e velha CLT, de modo a ampliar o campo e o conteúdo de suas normas de proteção. (VIANA, 2013, p. 667).

Mas há de se lembrar que o escopo do sistema processual se afina com o social, político e jurídico. Com o social, pois busca a pacificação dos conflitos com justiça e segurança jurídica. Já com o político, pois se visualiza a participação dos cidadãos nos centros de poder e a realização do Estado Democrático de Direito por meio de um processo justo. E com o jurídico, pois se presta a realizar a vontade concreta do ordenamento jurídico, a tutelar o direito material, sobretudo os direitos fundamentais.

Diante do quadro que se apresenta, vislumbra-se a necessidade de uma nova cultura humanística entre os juristas, perpassando por propiciar a concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, que são os direitos sociais dos trabalhadores. Enfatizar a jurisdição metaindividual, como meio de se alargar o acesso coletivo dos trabalhadores não apenas ao aparelho judiciário, mas, sobretudo, a uma ordem justa.

Isto, pois, falar ramo jurídico trabalhista é tratar de uma área do conhecimento intimamente relacionada com a pessoa humana em si, com seus anseios, conquistas, sobrevivência e conquista de direitos. Tanto é assim que, como sabido, o desenvolvimento do direito do trabalho em muito se relaciona com o próprio desenvolvimento dos direitos humanos. O trabalho é um elemento extremamente importante, na medida em que, como fator de inclusão social, de inserção social, atua diretamente na construção de cidadania.

Do celebre provérbio “o trabalho dignifica o homem”, já se nota a importância do trabalho na vida da pessoa, e, por via de consequência, nota-se a importância do respeito à proteção do trabalhador e dos consectários jurídicos que lhe são relacionados. Assim, ao ser violado, o direito de ação, de provocar o Judiciário Trabalhista, especializado, e a efetiva tutela jurisdicional, se mostram figuras de relevo.

Traçar o histórico do surgimento e evolução do direito material e processual do trabalho, bem como, demonstrar que se deve primar pela sua proteção, é cuidar da cidadania dos trabalhadores, haja vista a cidadania ser entendida não apenas como característica daqueles detentores de direitos

políticos, mas entendida como atrelada ao respeito e asseguramento dos direitos fundamentais. Desta forma, ao perseguir tal proteção, se garante também a dignidade da pessoa humana (como preconiza o art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988) (BRASIL, 1988), primado estampado em nossa Constituição Federal e marca do ideário do Estado Democrático de Direito.

## 5 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, pode-se visualizar que, apesar de muito do que se tem hoje na seara normativa trabalhista ter sido importada nem sempre respeitando a realidade brasileira, não ingressou no país pronta e acabada. Foi-se burilando ao longo do tempo. Conquistas, retrocessos, permeados por interesses políticos, econômicos, transformações produtivas, exigências de cada época.

Há que se recordar que falar no ramo jurídico trabalhista é falar coincidentemente em tutela da pessoa humana, pois que se cuida, seja materialmente, seja processualmente, do homem que trabalha, que oferece sua mão de obra no mercado de trabalho, e sua força de trabalho dele não se dissocia. Isto sem falar em todo o aspecto histórico que envolve o trabalho em si, desde os tempos bíblicos. Não é à toa que na própria construção dos direitos humanos, direitos de cunho trabalhistas foram pensados e garantidos (veja-se a segunda dimensão dos direitos humanos).

Portanto, visualizado o histórico deste ramo jurídico laboral, há que se ponderar até onde deve se aceitar a desregulamentação de direitos trabalhistas, pois se está cuidando, indiretamente, de fatores de dignidade e cidadania da pessoa humana, do homem titular de direitos e deveres, do homem, trabalhador, cidadão.

## REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Seção 1, p. 1-32. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf)>. Acesso em: 19 ago. 2015.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 20 ago. 2015.

COELHO, M. de A.; SOARES, L. T. **Geografia geral**: o espaço natural e sócio-econômico. 4 ed. São Paulo: Moderna, 2001.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

KOSHIBA, L. **História**: origens, estruturas e processos: ensino médio. São Paulo: Atual, 2000.

LEITE, C. H. B. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas Jurídica, 2005.

SILVA, O. P. **A evolução histórica do direito processual do trabalho**. In: BAROS, A. M. de. (Coord.). **Compêndio de Direito Processual do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 19-47.

VIANA, M. T. 70 anos de CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n.63, p.647-667, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/P.0304-2340.2013v63p647/1440>>. Acesso em: 16 out. 2015.

Recebido em: 4 ago. 2015.

Aprovado em: 4 ago. 2015.